

ГОУ «Приднестровский государственный университет
им. Т.Г.Шевченко»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на период с 15 марта 2022 года по 15 марта 2025года

Принят на собрании трудового коллектива
15 марта 2022 года, протокол №1

МИНИСТЕРСТВО ПО СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЕ И ТРУДУ
ПРИДНЕСТРОВСКОЙ МОЛДАВСКОЙ РЕСПУБЛИКИ
уведомительная регистрация
" 27 " *сентября* 20 22 г.
РЕГИСТРАЦИОННЫЙ № 22 / 01 / 050
с замечаниями
ПОДПИСЬ *Гурд.*

От Работодателя:

Ректор ПГУ, профессор С.И.Берил

15 марта 2022 года

От Работников:

Председатель профкома ИИ Федотова

15 марта 2022 года

г. Тирасполь, 2022г.

ПРИДНЕСТРОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ им. Т.Г. ШЕВЧЕНКО

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**между работодателем и коллективом работников Приднестровского
государственного университета им. Т.Г. Шевченко
на период 2022-2025 гг.**

Администрация ГОУ «Приднестровский государственный университет им. Т.Г. Шевченко» (далее – ПГУ), именуемая в дальнейшем Работодатель, в лице ректора Берил С.И., действующего на основании Устава, с одной стороны и Трудовой коллектив ПГУ им. Т.Г. Шевченко (далее – Работники), в лице председателя профсоюзной организации работников ПГУ им. Т.Г. Шевченко Федотовой И.И., уполномоченного собранием трудового коллектива представлять их интересы в ходе заключения, изменения, дополнения и контроля за выполнением договора (далее – Профком) с другой стороны, а вместе именуемые Стороны, заключили настоящий Коллективный договор.

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Предмет договора

Настоящий Коллективный договор, далее именуемый Договор, является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, социально-экономические права и корпоративные интересы Сторон. Договор принят на общем собрании работников ПГУ 10 февраля 2022 года. Содержание Договора определено Сторонами и включает в себя следующие разделы:

Раздел I. Организация и повышение эффективности деятельности университета.

Раздел II. Организация и оплата труда. Раздел III. Трудовой договор.

Раздел IV. Вопросы занятости.

Раздел V. Рабочее время и время отдыха. Раздел VI. Охрана труда.

Раздел VII. Социальные гарантии и льготы.

Раздел VIII. Гарантии деятельности профсоюзной организации.

Раздел IX. Действие Договора и контроль за его выполнением.

2. Сфера действия Договора

Положения настоящего Договора обязательны для исполнения во всех структурных подразделениях ПГУ и распространяются на всех членов трудового коллектива, включая вновь принятых и независимо от их членства в профсоюзе.

Настоящий Договор был разработан комиссией по подготовке Договора и был обсужден в структурных подразделениях университета.

3. Основные принципы и начала Договора

Договор основывается на:

- соблюдении норм законодательства;
- полномочности представителей Сторон;
- признании равенства Сторон;
- свободе выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание настоящего Договора;
- добровольности принятия обязательств;

– систематичности контроля и неотвратимости ответственности.

4. Настоящий Договор разработан в соответствии с

- Трудовым кодексом ПМР;
- Законом ПМР «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Законом ПМР «Об охране и безопасности труда»;
- иными законами и подзаконными нормативными актами ПМР;
- действующим законодательством ПМР;
- Уставом ГОУ «Приднестровский государственный университет им. Т.Г. Шевченко»;
- Уставом профсоюзной организации работников ГОУ «Приднестровский государственный университет им. Т.Г. Шевченко»;
- Этическим кодексом преподавателей, работников и обучающихся Приднестровского государственного университета им. Т.Г. Шевченко;

Раздел I

ОРГАНИЗАЦИЯ И ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УНИВЕРСИТЕТА

1. Договор заключен на добровольной и равноправной основе в целях:
 - а) создания системы социально-трудовых отношений в университете, максимально способствующей стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту общественного престижа и деловой репутации;
 - б) установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
 - в) повышения уровня жизни работников и членов их семей;
 - г) создания благоприятного психологического климата в коллективе;
 - д) практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.
2. Стороны признают своим долгом сотрудничество для осуществления указанных целей, проявления доверия и заинтересованности в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профком выступают равноправными деловыми партнерами.
3. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие ПГУ и необходимостью улучшения положения коллектива работников Работодатель и Профком договорились путем реализации настоящего Договора способствовать эффективной деятельности университета в соответствии с возложенными на него целями и задачами согласно учредительным документам. Работодатель обязуется:
 - а) соблюдать трудовое законодательство Приднестровской Молдавской Республики, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на университет в установленном законами порядке, условия Договора, трудовых договоров;

- б) предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- в) обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- г) выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим Договором;
- д) учитывать мнение Профкома по проектам текущих и перспективных программ развития университета;
- е) обеспечивать безопасность труда и условия, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- ж) обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- з) соблюдать возможность самозащиты своих трудовых прав работником, который, в свою очередь, известив работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя в письменной форме, может отказаться от выполнения работы, непредусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных ТК ПМР и иными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством Приднестровской Молдавской Республики;
- и) возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК ПМР, законами и иными нормативными актами ПМР;
- к) рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- л) создавать условия для профессионального роста работников путем организации такой системы подготовки кадров, чтобы каждый работник имел возможность повысить квалификацию по своей специальности.

Профком обязуется:

- а) способствовать устойчивой деятельности университета присущими профсоюзам методами;
- б) нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- в) способствовать повышению квалификации работников;
- г) добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- д) контролировать соблюдение Работодателем законодательства об оплате труда, об охране и безопасности труда, соглашений, настоящего Договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в университете.

Работники обязуются:

- а) качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором и должностной инструкцией;
- б) соблюдать Правила внутреннего распорядка ГОУ «Приднестровский государственный университет им. Т. Г. Шевченко», Этического кодекса преподавателей,

работников и обучающихся Приднестровского государственного университета им. Т.Г. Шевченко, установленный режим труда, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

в) соблюдать трудовую дисциплину;

г) выполнять свои установленные трудовые обязанности, согласно должностной инструкции;

д) бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;

е) незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;

ж) создавать и сохранять благоприятный климат в коллективе, уважать права друг друга.

Раздел II

ОРГАНИЗАЦИЯ И ОПЛАТА ТРУДА

4. Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основании Закона Приднестровской Молдавской Республики от 11 августа 2003 года № 327-3-III «О заработной плате работников бюджетной сферы, денежном довольствии военнослужащих и лиц, приравненных к ним по условиям выплат денежного довольствия, денежном содержании государственных гражданских служащих» (САЗ 03-33). Постановления Правительства Приднестровской Молдавской Республики: от 17 октября 2013 г. № 239 «Об утверждении Положения о порядке установления надбавок и доплат к должностному окладу работников сквозных профессий с учетом специфики условий их труда» (САЗ 13-41), Постановления Правительства Приднестровской Молдавской Республики от 17 октября 2013 г. № 243 «Об утверждении Положения о порядке установления надбавок и доплат к должностному окладу работников организаций образования, с учетом специфики условий их труда» (САЗ 13-41), Постановления Правительства Приднестровской Молдавской Республики от 22 октября 2013 г. № 247 «Об утверждении Положения о порядке установления надбавок и доплат к должностному окладу работников культуры, искусства и кинематографии, с учетом специфики условий их труда» (САЗ 13-41), Постановления Правительства Приднестровской Молдавской Республики от 25 октября 2013г. № 255 «Об утверждении Положения о порядке установления надбавок и доплат к должностному окладу работников организаций высшего и послевузовского профессионального образования, организаций повышения квалификации, с учетом специфики условий их труда» (САЗ 13-42).

5. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается доплата до 25 РУМЗП. (Приложение 1)

6. Работникам устанавливаются надбавки за наличие ученой степени, ученого или почетного звания, квалификационную категорию, уровень профессионализма, стаж работы по специальности в порядке, установленном действующим законодательством ПМР.

7. При совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, доплата определяется по соглашению сторон трудового договора в соответствии со статьей 149 ТК ПМР.

8. За каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится доплата в размере 40 % часовой ставки, исчисленной из должностного оклада в соответствии со статьей 152 ТК ПМР.

9. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) средняя заработная плата. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

10. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником, обязанным в соответствии с Трудовым кодексом Приднестровской Молдавской Республики проходить такой осмотр, сохраняется средний заработок.

11. Работа в сверхурочное время оплачивается в соответствии со статьей 150 ТК ПМР с учетом требований, закрепленных статьей 99 ТК ПМР.

12. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

а) сельщикам – не менее чем по двойным сельским расценкам;

б) работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

в) работникам, получающим оклад (должностной оклад), – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается одинарным размером, а день отдыха оплате не подлежит.

13. Заработная плата выплачивается один раз в месяц путем перечисления на расчетный счет работника до 20 числа каждого месяца. Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам до выдачи заработной платы.

14. Оплата отпуска (отпускные) производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска, при наличии бюджетного финансирования.

15. Работодатель обеспечивает первоочередность расчетов с работниками по заработной плате.

16. Премияльный фонд в размере 10 % годового фонда должностных окладов расходуется согласно соответствующему положению, в том числе 7 % – на выплату ежемесячных премий, 3 % – на единовременное поощрение стимулирующего характера в соответствии с Положением «О премияльном фонде и премировании работников ГОУ «Приднестровский государственный университет им. Т.Г. Шевченко» (Приложение 2).

17. Для упорядочивания использования средств премияльного фонда считать 1 октября - День университета - профессиональным праздником для всех категорий работников университета, а также для освобожденных сотрудников профсоюзных организаций

работников и студентов Приднестровского государственного университета им. Т.Г.Шевченко.

18. Материальная помощь выплачивается Законом Приднестровской Молдавской Республики от 11 августа 2003 года № 327-3-III «О заработной плате работников бюджетной сферы, денежном довольствии военнослужащих и лиц, приравненных к ним по условиям выплат денежного довольствия, денежном содержании государственных гражданских служащих» ежемесячно на основании заявления работника.

Раздел III

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

19. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны, каждый из которых подписывается сторонами. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

20. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в статье 59 ТК ПМР. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за 3 (три) календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

21. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных второй и третьей частями статьи 72-2 ТК ПМР.

22. Прием на работу профессорско-преподавательского состава осуществляется в соответствии с Положением «О порядке замещения должностей профессорско-преподавательского состава и научных работников Приднестровского государственного университета им. Т.Г. Шевченко».

23. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев), если иное не установлено законом. Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, указанных в п. 4 статьи 70 ТК ПМР. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с

указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

24. Обязанностью Работодателя является создание условий для профессионального роста работников путем организации системы подготовки кадров, обеспечивающей каждому работнику, как уже работающему, так вновь принятому, возможность повысить квалификацию или уровень профессионализма по своей специальности.

25. Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, при этом формы профессиональной подготовки, переподготовки, стажировки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются Работодателем с учетом мнения Профкома. На реализацию указанных планов Работодатель направляет средства в соответствии с утверждаемой сметой.

26. Стороны Договора признают, что повышение квалификации и переподготовка работника должны проводиться исходя из интересов университета и потребностей профессионального роста работника. Стороны договорились, что работник имеет право в соответствии с п.2 статьи 194 ТК ПМР повышать свою квалификацию за счет Работодателя не реже чем один раз в 5 лет, согласно графику (плану) повышения квалификации, который утверждается ежегодно.

27. Каждому работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень, при предоставлении подтверждающих документов, гарантируется приоритет в переводе на более квалифицированную работу, при наличии в университете вакансий.

28. Работодатель обязуется предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предусмотренные статьями 170–174 ТК ПМР.

29. Обязанностью Работодателя является обеспечение для каждого вновь прибывшего молодого специалиста методической поддержкой со стороны профессорско-преподавательского состава с целью их адаптации в коллективе и дальнейшего профессионального роста.

30. Работникам ПГУ, которые заключили в течение 30 рабочих дней новый срочный трудовой договор по истечению предыдущего срочного (не менее одного года) трудового договора, а также работникам профессорско-преподавательского состава, которые прошли очередной конкурсный отбор, сохраняются все права и гарантии, предусмотренные настоящим Договором.

Раздел IV

ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ

31. Трудовые отношения регулируются действующим трудовым законодательством, Законом об образовании, Законом о высшем и послевузовском образовании, Уставом ПГУ, настоящим Договором, трудовыми договорами, Правилами внутреннего распорядка ПГУ им. Т.Г. Шевченко (Приложение3), а также Положениями:

- а) «О порядке замещения должностей профессорско-преподавательского состава и научных работников Приднестровского государственного университета им. Т.Г. Шевченко»;
- б) «О порядке проведения аттестации руководящих и педагогических работников организаций образования Приднестровской Молдавской Республики;

в) «Об организации и порядке проведения экспертных, оценочных мероприятий по присвоению уровня профессионализма работникам ГОУ «ПГУ им. Т.Г.Шевченко».

Особенности регулирования труда в дистанционном формате установлены главой 49-1 Трудового Кодекса ПМР.

32. Работодатель обязуется при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка университета, Этическим кодексом преподавателей, работников и обучающихся, настоящим Договором, которые вывешиваются для всеобщего обозрения на стенде.

Ознакомление с должностными инструкциями осуществляется руководителем структурного подразделения под роспись.

33. Работодатель обязуется обеспечивать занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.

34. Все вопросы, связанные с сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем с участием Профкома.

35. Работодатель обязан не позднее чем один месяц, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Приднестровской Молдавской Республики, в письменной форме уведомлять работников об изменениях в организации труда, влекущих за собой сокращение численности или штата, и об изменениях условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных, технологических и экономических условий труда, по инициативе работодателя за исключением изменения трудовой функции работника.

36. Случаи расторжения трудового договора по инициативе работодателя, а также механизм увольнения работника по инициативе работодателя предусмотрены статьей 81 ТК ПМР и Инструкцией «О порядке увольнения работников ПГУ им. Т.Г. Шевченко».

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным подпунктами б), в) или д) пункта 1 статьи 81 ТК ПМР, производится с учетом мотивированного мнения Профкома в соответствии со статьей 353 ТК ПМР.

37. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее чем за два месяца, представлять в Профком проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. О возможном массовом высвобождении работников информация в соответствующие профсоюзные органы, а также в Центр социального страхования и социальной защиты предоставляется не менее чем за три месяца.

38. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата предоставляется:

- а) работникамс более высокой производительностью труда и квалификацией;
- б) при равной производительности труда и квалификации предпочтение оставлении на работе отдается:
 - 1) семейным – при наличии 2 (двух) или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
 - 2) лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
 - 3) работникам, получившим в период работы у данного Работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- 4) участникам боевых действий в Приднестровской Молдавской Республике;
- 5) работникам, повышающим квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;
- 6) работникам, получившим или перенесшим лучевую болезнь, другие заболевания, ставшим инвалидами вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, принимавшим участие в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС в 1986–1989 годах;
- 7) инвалидам;
- 8) лицам, проработавшим в университете свыше 10 лет;
- 9) лицам, в семье которых один из супругов имеет статус неработающего пенсионера.

39. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за 1 (один) месяц до увольнения. В период срока предупреждения, предусмотренного настоящим пунктом, Работодатель вправе предоставить работнику 1 (один) свободный день в неделю без сохранения заработной платы (по договоренности с Работодателем – с сохранением заработной платы) для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других работодателей.

40. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии – все другие вакантные должности, имеющиеся в организации, а также вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

41. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть трудовой договор до истечения одного месяца до увольнения с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

42. При увольнении работника по сокращению численности или штата выходное пособие выплачивается в размере и порядке, установленном ТК ПМР.

43. Лица, уволенные с работы по сокращению численности или штата, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий.

44. Профком в соответствии с п.2 статьи 352 ТК ПМР обязуется при рассмотрении направленного Работодателем проекта локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права и обоснование по нему, не позднее 5 (пяти) рабочих дней со дня получения проекта направить Работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

45. Профком в соответствии с п.2 статьи 352 ТК ПМР обязуется при расторжении трудового договора по инициативе Работодателя рассмотреть представленный проект приказа и представленные копии документов, являющиеся основанием для расторжения трудового договора в течение 7 рабочих дней со дня получения проекта приказа и по их истечению дать мотивированное мнение в письменной форме.

Раздел V

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

46. Режим работы в университете определяется Правилами внутреннего распорядка ГОУ «Приднестровский государственный университет им. Т.Г. Шевченко», утвержденными Ученым Советом по согласованию Профкомом (Приложение 3).

47. Нормальная продолжительность рабочего времени всем категориям работников, при 5–6 дневной рабочей неделе – 40 часов в неделю, педагогических работников – 36 часов.

48. Работник может быть привлечен к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с его письменного согласия и на основании письменного приказа (распоряжения) Руководителя по согласованию с Профкомом, с учетом положений статьи 113 ТК ПМР.

49. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. В непрерывно действующих структурных подразделениях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

50. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается: для работников, являющихся инвалидами I или II группы, – не более 35 (тридцати пяти) часов в неделю; для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, – не более 36 (тридцати шести) часов в неделю в порядке, установленном Правительством Приднестровской Молдавской Республики с учетом мнения трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и в соответствии со статьей 92 ТК ПМР.

51. По соглашению между работником и работодателем может устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполное рабочее время в виде неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, в том числе с разделением дня на части. Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок. По просьбе работника работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время в случаях, установленных пп. 1, 1-1 статьи 93 Трудового Кодекса ПМР. Условие о неполном рабочем времени должно быть обязательно указано в трудовом договоре (или в дополнительном соглашении об изменении трудового договора).

52. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается Работодателем университета по согласованию с профсоюзным комитетом работников с учетом необходимости обеспечения нормального хода работы университета и благоприятных условий для отдыха работников служащих в соответствии с Положением «О порядке предоставления оформления отпусков». График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее 15 декабря текущего года и доводится до сведения всех работающих. Профессорско-преподавательскому составу ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется, как правило, в летний каникулярный период, продолжительность отпуска в соответствии с Приложением к Постановлению Правительства ПМР от 27.06.2019г. № 237 «Об утверждении продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска» (САЗ 19-24) и составляет 56 календарных дней.

Административно-управленческому и административно-хозяйственному персоналу в соответствии с пунктом 1 статьи 115 ТК ПМР предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, лицами моложе 18 лет согласно статье 263 ТК ПМР – не менее 31 календарного дня».

53. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в университете (п. 1 статьи 122 ТК ПМР).

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- 1) женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- 2) работникам в возрасте до 18 (восемнадцати) лет;
- 3) работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3 (трех) месяцев;
- 4) работникам, имеющим 3 (трех) и более детей в возрасте до 12 (двенадцати) лет;
- 5) одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 (восемнадцати) лет;
- 6) в других случаях, предусмотренных законами.

54. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой имеет право на предоставление соответствующего числа дней отпуска без сохранения заработной платы.

55. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 7 (семи) календарных дней.

56. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем, а в случаях, предусмотренных п.2 статьи 128 Трудового Кодекса ПМР, работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы установленной законом продолжительности.

57. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с Постановлением Правительства ПМР от 24 января 2014 г. № 25 «Об утверждении Порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых из республиканского бюджета и внебюджетного фонда». Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается приказом ректора университета на основании представления руководителя структурного подразделения с обоснованием необходимости, приложением должностной инструкции, согласованием с Управлением кадров, финансовым Управлением, юридической службой, с учётом мнения профсоюзного комитета работников. Дополнительный отпуск предоставляется работникам сверх основного при наличии заявления.

58. Работникам, осваивающим основные образовательные программы в аспирантуре (адъюнктуре), докторантуре по заочной форме получения образования, а также соискателям степени кандидата наук или доктора наук предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы за счет работодателя в пределах утвержденных на соответствующий финансовый год плановых лимитов средств на оплату труда с начислениями. Условия и порядок предоставления данного вида отпуска регламентируются Постановлением Правительства Приднестровской Молдавской Республики от 11 июня 2021г. № 195 «Об утверждении порядка предоставления дополнительного отпуска

работникам, осваивающим основные образовательные программы в аспирантуре (адъюнктуре), докторантуре по заочной форм получения образования, а также соискателям ученой степени кандидата наук или доктора наук».

Раздел VI ОХРАНА ТРУДА

59. Работодатель и работники университета обязуются сотрудничать в деле сохранения жизни и здоровья работников, улучшения условий труда, повышения безопасности труда.

Работодатель обязуется:

60. Обеспечивать работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников. Для реализации этих задач стороны договорились осуществить ряд мероприятий по охране и безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки их осуществления и ответственные должностные лица за эти мероприятия указаны в Соглашении по охране труда между администрацией и трудовым коллективом Приднестровского государственного университета на 2022-2025 гг. (Приложение 4). Общая сумма средств, направляемая на работу по охране и безопасности труда, устанавливается по утвержденной смете на год.

Общая сумма средств ежегодных затрат на охрану труда должна быть в размере не менее необходимого для выполнения законодательно установленных норм охраны труда в соответствии с Законом ПМР «Об охране и безопасности труда».

61. Информировать каждого работника об условиях и безопасности труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

62. Работу по охране и безопасности труда проводить исходя по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда на тяжелых работах, на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда. Обязательной переаттестации подлежат рабочие места после замены производственного оборудования, изменения технологического процесса и реконструкции средств коллективной защиты.

Порядок и сроки проведения аттестации и переаттестации рабочих мест работодатель согласовывает с выборным органом - Профкомом. В состав комиссии в обязательном порядке включаются представители профсоюза и совместной комиссии по охране труда, уполномоченные (доверенные) лица профсоюза по охране труда.

63. Обеспечивать:

– обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда;

– недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний охраны труда.

Проведение инструктажа установлено Положением о порядке обучения охране труда и проверке знаний охраны труда работниками организаций, утвержденным Постановлением Правительства Приднестровской Молдавской Республики от 1 февраля 2016 г. № 14.

64. Обеспечивать медицинское обслуживание работников в Студенческой поликлинике.

65. Перечень профессий, связанных с вредными и (или) опасными факторами и работами, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры указаны в Приложение 5.
66. Обеспечивать работу Студенческой поликлиники.
Систематически пополнять аптечки первой помощи в подразделениях университета, по возможности проводить вакцинацию с целью предупреждения массовых заболеваний.
67. На работах с вредными условиями труда работникам выдавать молоко или другие равноценные пищевые продукты в денежном эквиваленте по заявлению работника. Перечень профессий работников, получающих бесплатно молоко (0,5 л) или другие равноценные пищевые продукты или замена денежной компенсацией определены в Приложении 6. Список работников утверждается ежегодно.
68. На работах с вредными и опасными условиями труда, а также на работах, производимых в особо температурных режимах или связанных с загрязнением, выдавать работникам бесплатно специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, согласно приказа начальника Государственной службы промышленной безопасности ПМР от 2 июня 2009 года № 622 «Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики».
69. На работах, связанных с загрязнением или воздействием вредно действующих веществ, работникам выдается бесплатно, по установленным нормам, мыло (Приказ Государственной службы энергетики и жилищно-коммунального хозяйства ПМР от 22 сентября 2009 года № 980 «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств»).
70. Обеспечивать страхование работников от несчастных случаев в соответствии со ст.9 Закона ПМР «Об охране и безопасности труда» (Приложение 7).
71. Нести материальную ответственность в случаях стойкой утраты трудоспособности или смерти работника в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания (статья.31 Закона ПМР «Об охране и безопасности труда»).
72. Совместно с Профкомом обеспечивать выборы Уполномоченных по охране труда от профсоюзных организаций структурных подразделений и оказывать им необходимую помощь и поддержку в выполнении возложенных обязанностей в соответствии со статьей 29 Закона ПМР «Об охране и безопасности труда» и с Положением об уполномоченных по охране труда профсоюзной организации университета» (Приложение 8).
73. Совместно с Профкомом и Уполномоченными по охране труда постоянно осуществлять контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах; участвовать в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма; контролировать возмещение вреда, причиненного здоровью работников. Работодатель обязуется, по требованию Уполномоченного по охране труда, приостанавливать работы в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников до устранения выявленных нарушений законодательства об охране труда.
74. По инициативе Работодателя и (или) по инициативе Работников либо их представительного органа создаются комиссии по охране труда из представителей Работодателя и Профкома в соответствии статьи 215 ТК ПМР. Работодатель и Профком

обязуются оказывать всемерное содействие работе комиссии по охране труда, состав которой утверждается Работодателем.

75. Для выполнения своих обязанностей уполномоченному по охране труда в случае необходимости предоставляется в рабочее время не менее двух часов с оплатой в размере среднего заработка.

76. По ходатайству Профкома и Службы охраны труда поощрять Уполномоченных по охране труда за активное участие в создании здоровых и безопасных условий труда в университете в порядке, установленном Положением «О премиальном фонде и премировании работников ГОУ «Приднестровский государственный университет им. Т.Г. Шевченко» (Приложение 2).

Раздел VII

СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

77. Работодатель предоставляет нуждающимся Работникам жилую площадь в общежитиях по согласованию с Профкомом. Работники, проживающие в общежитии, заключают договор найма жилого помещения, своевременно вносят установленную плату за проживание. Нарушившие правила проживания и прекратившие трудовые отношения выселяются из общежития.

78. Работникам ПГУ, нуждающимся в санаторно-курортном лечении, предоставляется возможность приобретения льготных путевок.

79. Работники, имеющие детей, обеспечиваются льготными путевками в детские оздоровительные лагеря.

80. Работодатель и Профком обеспечивает детей работников (от 1 года до 12 лет включительно, независимо от стажа работы в ПГУ) новогодними подарками и билетами на новогодние представления бесплатно.

81. Премирование штатных работников производится в соответствии с Положением «О премиальном фонде и премировании работников ГОУ «Приднестровский государственный университет им. Т.Г. Шевченко»» (Приложение 2).

82. Работодатель осуществляет компенсацию расходов на проезд приглашенным высококвалифицированным работникам в соответствии с «Положением об оплате проезда приглашенных преподавателей»

83. Работодатель выделяет по мере необходимости транспортные средства работникам университета на хозяйственно-бытовые нужды по тарифам, утвержденным приказом ректора ПГУ.

84. Работодатель создает условия для занятий работников физической культурой и спортом.

85. Работодатель и Профком принимают на себя обязательства по организации и финансированию культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы с работниками университета и членами их семей. Работодатель, по возможности, перечисляет профкому денежные средства, за счет специальных бюджетных средств университета, на культурно-массовую и оздоровительную работу.

Раздел VIII

ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

86. Работодатель и Профком строят взаимоотношения, руководствуясь законодательством ПМР, Уставом ПГУ, Уставом профсоюзной организации работников ПГУ и настоящим Договором.

87. Профсоюзная организация работников ПГУ им. Т.Г. Шевченко представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам реализации социально-экономических и трудовых прав, а в области коллективных прав интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом профсоюзной организации работников ПГУ.

88. Работодатель признает Профком единственным представителем интересов трудового коллектива в вопросах трудовых и социально-экономических отношений и содействует деятельности профсоюзной организации в реализации законных прав работников и их представителей.

89. Работодатель предоставляет Профкому в бесплатное пользование помещения для работы в здании университета. Обеспечивает за свой счет ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану указанного помещения, а также предоставляет транспорт для служебного пользования.

Работодатель предоставляет Профкому помещения для проведения профсоюзных собраний (конференций) работников ПГУ, заседаний профкома.

90. Для обеспечения деятельности профсоюзной организации предоставляется телефон, возможность пользования электронной и факсимильной связью, оплачиваются услуги междугородней и международной связи в пределах установленных лимитов.

91. Работодатель производит машинописные, множительные и переплетные работы для нужд профсоюзной организации.

92. Работодатель с письменного согласия работников ежемесячно перечисляет на счет профкома членские взносы, предусмотренные Уставом профсоюзной организации работников ПГУ, в размере 1 % от заработной платы членов профсоюза.

93. Для осуществления уставной деятельности Профкома Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам. С этой целью Работодатель за счет организации осуществляет подписку на необходимые периодические издания по списку, предоставляемому профсоюзным комитетом. Обеспечивает профком необходимой нормативно-правовой документацией.

Работодатель заблаговременно ставит Профком в известность обо всех проектах перспективного и текущего развития, предоставляет в профсоюзный комитет соответствующую информацию о производственной и финансово-экономической деятельности организации.

94. Работодатель согласовывает с Профкомом вопросы, касающиеся оплаты труда, занятости, рабочего времени и отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам, в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

Работодатель, в предусмотренных настоящим Договором случаях, перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснования по нему в Профком.

Профком не позднее 5 рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта направляет Работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае если мотивированное мнение Профкома не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, Работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с Профкомом с целью достижения взаимоприемлемого решения.

95. Работодатель обязан приостановить по требованию Профкома исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего Договора, до устранения имеющихся разногласий.

96. Работодатель обязуется создавать условия Профкому для организации и проведения независимых исследований и экспертиз.

97. Для осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране и безопасности труда, за выполнением Договора, социально-бытовым обслуживанием работников члены профкома вправе:

- а) беспрепятственно посещать и осматривать аудитории, отделы, мастерские, другие места работы в университете;
- б) запрашивать по необходимости у Работодателя соответствующие документы и сведения;
- в) проверять работу Студенческой поликлиники.

98. Профком вправе вносить Работодателю предложения о принятии нормативных актов по вопросам социально-экономического развития университета и регулирования социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в срок до 10 дней рассматривать предложения Профкома и давать по их поводу мотивированные ответы.

99. Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса председателя Профкома или его представителя в управленческих совещаниях на уровне ректората, а председателей профсоюзных органов структурных подразделений – в управленческих совещаниях на уровне этих подразделений. Представители Профкома в обязательном порядке включаются в комиссии по реорганизации структурных подразделений, по аттестации работников, по проверке деятельности подразделений, по расследованию несчастных случаев на производстве и в другие комиссии.

100. Через средства массовой информации, имеющиеся в университете (газета «Приднестровский университет», сайт университета), Профком вправе информировать работников о деятельности профсоюзов, излагать позицию решения их органов, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

101. Работодатель гарантирует проведение в рабочее время не менее одного профсоюзного собрания (конференции) в год при условии заблаговременного согласования с профсоюзным комитетом времени его проведения (не позднее чем за 20 дней).

102. Работник, освобожденный от основной работы в связи с избранием его в выборный орган профсоюзной организации, обладает такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и другие работники университета, в соответствии с настоящим Договором.

103. Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, представителям профсоюза в комиссиях университета предоставляется свободное время с сохранением заработной платы за счет Работодателя для выполнения общественных обязанностей:

а) членам профкомов – 3 часа в неделю;

б) членам выборных профсоюзных органов – 2 часа в неделю.

104. Члены профсоюза, представители Профкома освобождаются от основной работы с сохранением заработной платы за счет Работодателя на время краткосрочной профсоюзной учебы в соответствии с планом сроками такой учебы, утвержденными Профкомом.

105. Члены профсоюза, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, заседаний Профкомов, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях профбюро, президиумов и т. п.) с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя.

Раздел IX

ДЕЙСТВИЕ ДОГОВОРА И КОНТРОЛЬ ЗА ЕГО ВЫПОЛНЕНИЕМ

106. Настоящий Договор вступает в силу с 15 марта 2022 года и действует до момента подписания нового Договора (но на срок не более трех лет в соответствии со статьей 43 ТК ПМР).

107. Положения Договора и его Приложений имеют приоритет перед другими локальными нормативными актами университета.

108. В случае истечения срока действия коллективного договора он считается продленным до заключения нового коллективного договора, но не более чем на срок до 1 (одного) года, при условии, что, хотя бы одной из сторон до истечения срока его действия внесено предложение о заключении нового коллективного договора.

109. Изменения и дополнения настоящего Договора в течение срока его действия производятся только по взаимному соглашению Сторон и вносятся в текст Договора в порядке, установленном законодательством. Все Приложения, указанные в Договоре, являются неотъемлемой частью настоящего Договора.

110. Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению уровня социальных гарантий работников университета. членов коллектива.

111. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляется Сторонами и их уполномоченными представителями. Стороны, подписавшие Договор, периодически отчитываются о его выполнении на собрании трудового коллектива.

112. Работодатель обязуется обеспечить тиражирование Договора, передать его во все структурные подразделения в месячный срок с момента его подписания, а также опубликовать его на сайте университета.

113. Работодатель обязуется направить настоящий Договор, равно как и возможные его изменения и дополнения на уведомительную регистрацию в соответствующий исполнительный орган государственной власти в месячный срок со дня его подписания.

114. Профком, заключивший Договор, для контроля за его выполнением:

а) проводит проверки силами своих комиссий и активистов;

б) запрашивает у Работодателя информацию о ходе выполнения Договора и получает ее не позднее чем через две недели со дня получения соответствующего запроса;

в) имеет возможность заслушать на своих заседаниях представителей Работодателя о ходе выполнения положений Договора.

115. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) университета Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. Смена собственника имущества университета не является основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации, кроме случаев, предусмотренных пунктом 1 статьи 75 ТК ПМР.

116. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров выполнения Договора Стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК ПМР.

117. Стороны и уполномоченные ими лица несут ответственность за неисполнение Договора и нарушение его условий в соответствии с законодательством.

118. Настоящий Договор составлен в двух экземплярах (по одному для каждой из Сторон), скрепленных подписями и печатями Сторон, имеющих одинаковую юридическую силу.